Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

COMMUNIQUÉ
POUR PUBLICATION IMMÉDIATE

Projet de loi modifiant le Code du travail
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE RECOMMANDE UNE POURSUITE DE LA RÉFLEXION AVANT TOUTE MODIFICATION

Montréal, le 27 novembre 2003 – La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse recommande qu'un délai permettant une réflexion plus approfondie soit accordé avant toute modification au Code du travail. La Commission estime en effet que le Projet de loi 31, tel que proposé, soulève de sérieuses interrogations, particulièrement en regard de la protection contre la discrimination fondée sur la condition sociale, le sexe ou l'origine ethnique ou nationale.

« *La Commission a de sérieuses réserves sur les effets des modifications proposées surtout à l'égard du droit à l'égalité des travailleuses et travailleurs vulnérables* », expliquait en fin de soirée M. Pierre Marois, président, devant la commission parlementaires étudiant ce projet de loi. « *Il semble possible que, dans plusieurs cas, la sous-traitance touchera des catégories de travailleurs œuvrant dans les secteurs d'avantage périphériques, tels que l'entretien, l'alimentation, les tâches de soutien, etc. Ces catégories sont rarement les mieux payées et les femmes et les minorités s'y concentrent souvent.* »

Équité salariale
La Commission met sévèrement en garde le législateur contre toute loi ou politique qui aurait des effets directs ou indirects sur l'atteinte de l'objectif d'égalité qui s'exprime, notamment, dans la *Loi sur l'équité salariale* qui vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Cette législation, précise la Commission, n'a pas pour objet d'empêcher un employeur de modifier son entreprise avant, pendant ou après la démarche d'équité salariale. Elle n'interdit pas, en soi, d'abolir des catégories d'emploi ou de recourir à la sous-traitance, et ne force pas l'employeur à figer son entreprise dans une forme donnée. Elle interdit, par contre, de se prêter à de telles modifications dans le seul but d'éviter les obligations qu'elle assigne aux entreprises.

« *Qu'arrivera-t-il*, demande la Commission, *aux programmes d'équité salariale auxquels plusieurs entreprises québécoises sont actuellement assujetties, s'il y a concession partielle d'entreprise ? Comment pourra-t-on s'assurer que l'employeur ne sous-traitera pas des activités dans le seul but d'échapper à ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale ? Comment s'assurer que l'employeur ne sera pas tenté de créer des emplois temporaires par la sous-traitance, ce qui réduirait l'intensité de ses obligations en vertu de cette loi ?* »

Accès à l'égalité
La Commission se pose des questions similaires en regard de la mise en application de la *Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics*, qui vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les autochtones et les personnes qui font partie d'une minorité visible ou ethnique. Dans la mesure où la sous-traitance peut avoir pour effet de réduire le nombre de membres du personnel d'un organisme, celui-ci pourrait ne plus être assujetti à cette loi importante pour assurer le droit à l'égalité dans le milieu du travail.

Liberté d'association et conditions de travail
La Commission s'interroge aussi sur les dispositions du Projet de loi qui imposent désormais à l'association syndicale le fardeau de la preuve en cas de soupçon de manœuvre déloyale d'une entreprise dans le

recours à la sous-traitance : « *Concrètement, quelle sera la preuve requise pour démontrer que ce recours a été fait dans le but principal de fragmenter une unité de négociation ou de porter atteinte au pouvoir de représentation d'une association ? Un lourd fardeau de preuve semble ici reposer alors sur les associations de salariés.* »

Enfin, l'impact certain que pourrait avoir le Projet de loi sur les conditions de travail des travailleurs ayant subi la sous-traitance et, par le fait même, ayant perdu les conditions de travail acquises grâce à la protection syndicale dont ils jouissaient, porte la Commission à croire qu'il pourrait y avoir atteinte au droit à des conditions de travail justes et raisonnables reconnu par la charte québécoise des droits et libertés ainsi que par le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* que la Canada a ratifié avec l'accord du Québec en 1976.

– 30 –

Source
M[me] Ginette L'Heureux
(514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 207 ou (514) 249-6181